

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第64回）	資料3-1
令和5年11月20日	

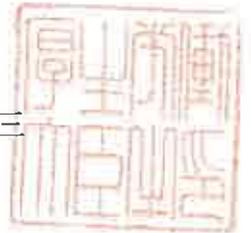
厚生労働省発職 1120 第 17 号

令和 5 年 11 月 20 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の
意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 (略)

第二 両立支援等助成金制度の改正

一 出生時両立支援コース助成金について、育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置を複数実施したこと等の要件を満たしたことにより出生時両立支援コース助成金を受給した中小企業事業主が、育児休業をした被保険者の業務を処理するために代替職員を雇い入れた場合等に支給する加算給付を廃止すること。

二 育児休業等支援コース助成金について、中小企業事業主が、育児休業をした被保険者の業務を処理するために、代替職員を雇い入れた場合等及び当該業務を当該事業主の事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じた場合の給付を廃止すること。

三 育休中等業務代替支援コース助成金を創設し、1に該当する事業主に対し、2に掲げる額を支給するものとする。ただし、一の年度において、1の(一)のイ、(二)のイ、(三)のイ、(四)のイ又は(五)のイに定める被保険者の数の合計が十人を超える場合におけるこの三による支給については、合計し

て十人までの支給に限るものとする。

1 次のいずれかに該当する中小企業事業主

(一) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が次世代育成支援対策推進法第十五条の二の規定により認定された中小企業事業主（以下「認定中小企業事業主」という。）である場合にあっては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業（当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあっては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間が七日以上一箇月未満である育児休業。（三）のイにおいて同じ。）を取得させた中小企業事業主

ロ イに定める措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、当該中小企業事業主の事業所において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被

保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

ハ 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

(二) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施する事業所の中小企業事業主であつて、被保険者が育児休業をする期間（当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあっては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。四のイにおいて同じ。）が一箇月以上である場合において、当該育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するため、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上

で、当該育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したものの

ロ イに定める措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、当該中小企業事業主の事業所において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

ハ 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

(三) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者が育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（四のイ及び五のイにおいて「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休

業を取得させた中小企業事業主

ロ イに定める措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、当該中小企業事業主の事業所において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

ハ 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

(四) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、原職等復帰措置を実施する事業所の中小企業事業主であつて、被保険者が育児休業をする期間が一箇月以上である場合において、当該育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じた上で、育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したものの

ロ イに定める措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、当該中小企業事業主の事業所において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

ハ 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

(五) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置（以下「所定労働時間短縮措置」という。）を講ずる事業所の中小企業事業主であつて、当該被保険者に係る当該所定労働時間短縮措置が講じられた期間が一箇月以上ある場合において、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたもの

ロ イに定める措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、当該中小企業事業主の事業所において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

ハ 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

2 次の(一)から(三)までに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

- (一) 1の(一)又は(二)に該当する中小企業事業主（既に1の(一)から(四)までのいずれかに該当するものとして同一の労働者がする同一の子に係る育児休業について、この三による支給を受けたものを除く。） 被保険者一人につき、次のイからホまでに掲げる期間（当該被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間をいう。）の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
- イ 七日以上十四日未満 九万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、十一万円）

ロ 十四日以上一箇月未満 十三万五千元（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、十六万五千元）

ハ 一箇月以上三箇月未満 二十七万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、三十三万円）

ニ 三箇月以上六箇月未満 四十五万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、五十五万円）

ホ 六箇月以上 六十七万五千元（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、八十二万五千元）

(二) 1の(三)又は(四)に該当する中小企業事業主（既に1の(一)から(四)までのいずれかに該当するものとして同一の労働者がする同一の子に係る育児休業について、この三による支給を受けたものを除く。） 被保険者一人につき次のイ及びロに掲げる額の合計額

イ 五万円（被保険者が育児休業をする期間（当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によって休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあって

は、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。ロにおいて同じ。）が一箇月に満たないときは、二万円）

ロ 被保険者が育児休業をする期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額（当該被保険者一人につき、当該支給した手当の額の算定の基礎となる期間の月数が十二を超えるときは、十二として算定した額とする。）の四分の三（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、五分の四）の額（当該被保険者一人につき、当該額を当該支給した手当の額の算定の基礎となる期間の月数（当該月数が十二を超えるときは、十二とする。）で除して得た額が十万円を超えるときは、十万円として算定した額とする。）

(三) 1の(五)に該当する中小企業事業主 被保険者一人につき次のイ及びロに掲げる額の合計額
イ 二万円

ロ 被保険者に所定労働時間短縮措置が講じられた期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額の四分の三の額（当該被保険者一人につき、当該額を当該支

給した手当の額の算定の基礎となる期間の月数で除して得た額が三万円を超えるときは、三万円として算定した額とする。）

四 中小企業事業主が、三の１の(二)のイ、(四)のイ又は(五)のイに定める被保険者について、三の１の(二)、(四)又は(五)のいずれかに該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該被保険者が期間を定めて雇用する被保険者である場合（当該被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、若しくは派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間又は当該育児休業をする期間若しくは当該被保険者に係る所定労働時間短縮措置が講じられた期間について当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額の算定の基礎となる期間が一箇月未満である場合を除く。）にあつては、当該中小企業事業主に対しては、三の２の(一)から(三)までのいずれかに定める額に加え、被保険者一人につき十万円を支給するものとすること。

五 育休中等業務代替支援コース助成金を受給した中小企業事業主であつて、育児休業等の取得の状況を厚生労働省のウェブサイトで公表したもの（既にこの五に該当するものとしてこの五による支給を受け

た中小企業事業主を除く。) に対して、三の2に定める額に加え、二万円を支給するものとする。

第三 キヤリアアップ助成金制度の改正

一 正社員化コース助成金について、対象となる有期契約労働者及び派遣労働者の通算雇用期間を三年以下とする要件を撤廃するとともに、次の1から4までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該1から4までに定める額を支給するものとする。

1 その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が五年以下である者に限る。）について通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員（以下「多様な正社員」という。）への転換の措置（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。）を講じた事業主 対象者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

2 その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超える者に限る。）について通常の労働者若しくは多様な正社員への転換又はその雇用する無期契約労働者について通常の労働者若しくは多様な正社員への転換の措置（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の

賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。)を講じた事業主 対象者一人につき三十万円
(中小企業事業主にあつては、四十万円)

3 その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が五年以下であるものに限る。)について通常の労働者又は多様な正社員としての雇入れの措置(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。)を講じた事業主 対象者一人につき八十八万五千円(中小企業事業主にあつては、百八万五千円)

4 その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。)について通常の労働者若しくは多様な正社員としての雇入れの措置(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。)を講じた事業主 対象者一人につき五十八万五千円(中小企業事業主にあつては、六十八万五千円)

二 通常の労働者への転換又は通常の労働者としての雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算給付を創設すること。

三 多様な正社員への転換又は多様な正社員としての雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算給付額を拡充すること。

第四 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行すること。ただし、第二の事項は、令和六年一月一日から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。